

Occupational Psychology

# 职业心理学

徐大真 主编



高等教育出版社  
HIGHER EDUCATION PRESS

# 职业心理学

Zhiye Xinlixue

徐大真 主编



高等教育出版社·北京  
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

## 内容提要

职业心理学是心理学的一个应用性分支学科,主要关注与职业相关的心理学问题。本书围绕职业倾向性、职业技能开发、职业期望与工作满意度、职业生涯发展、工作与家庭关系、职业中的性别、职业压力、职业倦怠、职业健康心理咨询以及员工帮助计划等内容,系统介绍了职业心理学的基本理论和最新研究成果。

本书可作为高等院校心理学、应用心理学、教育学、职业教育学、管理学、人力资源开发与管理、劳动和社会保障等专业教材,也可供各级各类管理者阅读参考,还可供所有对职业心理学感兴趣的读者阅读使用。

## 图书在版编目(CIP)数据

职业心理学/徐大真主编. —北京:高等教育出版社,2011. 12  
ISBN 978-7-04-032881-3

I. ①职… II. ①徐… III. ①职业-应用心理学  
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 139556 号

|          |          |          |          |
|----------|----------|----------|----------|
| 策划编辑 单 玲 | 责任编辑 单 玲 | 封面设计 张 志 | 版式设计 余 杨 |
| 插图绘制 尹 莉 | 责任校对 殷 然 | 责任印制 毛斯璐 |          |

出版发行 高等教育出版社  
社 址 北京市西城区德外大街 4 号  
邮政编码 100120  
印 刷 三河市春园印装有限公司  
开 本 787mm×960mm 1/16  
印 张 16.25  
字 数 300 千字  
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598  
网 址 <http://www.hep.edu.cn>  
<http://www.hep.com.cn>  
网上订购 <http://www.landaco.com>  
<http://www.landaco.com.cn>  
版 次 2011 年 12 月第 1 版  
印 次 2011 年 12 月第 1 次印刷  
定 价 35.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换  
版权所有 侵权必究  
物 料 号 32881-00

# 目 录

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| <b>第一章 绪论</b> .....         | 1   |
| 第一节 职业心理学概述 .....           | 1   |
| 第二节 职业心理学的发展历程 .....        | 8   |
| 第三节 职业心理学的现在与未来 .....       | 16  |
| <b>第二章 职业倾向性</b> .....      | 23  |
| 第一节 职业兴趣 .....              | 23  |
| 第二节 职业价值观 .....             | 29  |
| 第三节 职业倾向性的测评 .....          | 37  |
| <b>第三章 职业技能</b> .....       | 43  |
| 第一节 职业技能概述 .....            | 43  |
| 第二节 技能的形成 .....             | 45  |
| 第三节 职业技能的开发 .....           | 51  |
| <b>第四章 职业期望与工作满意度</b> ..... | 56  |
| 第一节 职业期望 .....              | 56  |
| 第二节 工作满意度及其影响因素 .....       | 65  |
| 第三节 工作满意度的测评 .....          | 74  |
| <b>第五章 职业生涯发展</b> .....     | 80  |
| 第一节 职业生涯发展概述 .....          | 80  |
| 第二节 职业生涯理论 .....            | 83  |
| 第三节 职业选择与决策 .....           | 92  |
| 第四节 职业适应 .....              | 98  |
| 第五节 离职心理 .....              | 103 |
| 第六节 离退休心理 .....             | 109 |
| <b>第六章 工作与家庭关系</b> .....    | 115 |
| 第一节 工作与家庭关系概述 .....         | 115 |
| 第二节 工作与家庭关系的相关理论 .....      | 120 |
| 第三节 工作与家庭冲突的相关研究 .....      | 123 |
| 第四节 工作与家庭平衡策略 .....         | 132 |
| <b>第七章 职业中的性别</b> .....     | 137 |
| 第一节 职业性别刻板印象 .....          | 137 |

|             |                        |            |
|-------------|------------------------|------------|
| 第二节         | 职业性别歧视与性别隔离 .....      | 142        |
| 第三节         | 职场中的性骚扰 .....          | 146        |
| <b>第八章</b>  | <b>职业压力 .....</b>      | <b>151</b> |
| 第一节         | 职业压力概述 .....           | 151        |
| 第二节         | 职业压力源分析 .....          | 155        |
| 第三节         | 职业压力水平评估 .....         | 161        |
| 第四节         | 职业压力管理 .....           | 164        |
| <b>第九章</b>  | <b>职业倦怠 .....</b>      | <b>169</b> |
| 第一节         | 职业倦怠概述 .....           | 169        |
| 第二节         | 职业倦怠的理论 .....          | 171        |
| 第三节         | 职业倦怠的相关研究 .....        | 180        |
| 第四节         | 职业倦怠的评估 .....          | 186        |
| 第五节         | 职业倦怠的干预 .....          | 189        |
| <b>第十章</b>  | <b>职业健康心理咨询 .....</b>  | <b>195</b> |
| 第一节         | 职业心理咨询概述 .....         | 195        |
| 第二节         | 职业健康心理 .....           | 200        |
| 第三节         | 职场常见心理问题 .....         | 203        |
| <b>第十一章</b> | <b>员工帮助计划 .....</b>    | <b>211</b> |
| 第一节         | 员工帮助计划的含义和内容 .....     | 212        |
| 第二节         | 员工帮助计划的发展历程 .....      | 216        |
| 第三节         | 员工帮助计划的模式与流程 .....     | 218        |
| 第四节         | 员工帮助计划的应用与危机干预服务 ..... | 222        |
| <b>参考文献</b> | <b>.....</b>           | <b>235</b> |
| <b>后记</b>   | <b>.....</b>           | <b>251</b> |

# 第一章

## 绪 论

### 学 习 要 点

- 了解职业心理学的含义
- 了解职业心理学的学科属性和价值
- 掌握职业心理学的发展历程
- 掌握当代职业心理学理论
- 了解当代职业心理学的研究领域

### 第一节 职业心理学概述

#### 一、职业心理学的含义

##### (一) 职业心理学的定义

职业心理学(career psychology)是研究人在职业领域活动中的心理现象的科学,即研究人与职业活动相结合时,人与人、人与环境相互作用的个体心理差异和各种群体心理现象发生发展的规律的规律的科学。它是一门旨在提升人类行为效能的科学,是应用心理学的一个分支学科。

职业心理学的发展起源于20世纪初。弗兰克·帕森斯(F. Parsons)等人倡导的美国职业指导运动,为职业心理学的发展奠定了理论与实践基础。心理学家闵斯特伯格(H. Münsterberg)于1912年出版的《心理学与经济生活》(*Psychology and Industrial Efficiency*) (1913年被译为《心理学与工业效率》)标志着职业心理学的诞生。第一次和第二次世界大战期间,心理学关于由能力、疲劳、个人差异以及技术革命带来的人机适应等问题的研究,促进了职业心理学的快速发展。1947年,美国职业心理学委员会成立,职业心理学成为一门成熟的学科。

目前,职业心理学关注的范围从入职适应、生涯发展、群体心理、人力资

源管理、领导心理等向积极心理、健康心理领域扩大。

从职业心理学的名称变化,我们可以更好地理解职业心理学的含义。目前, career psychology 和 occupational psychology 都被翻译为职业心理学。在 Google 学术搜索上(<http://scholar.google.com>),我们以 career psychology 为关键词搜索,有相关研究文献 1 210 篇,以 occupational psychology 为关键词搜索,有相关研究文献 14 700 篇,其变化特点是, career psychology 在 2000 年以后的研究中更多地被使用, occupational psychology 在 2000 年以前的研究中出现的频率更高。

“career”的含义与“occupation”是有区别的, career 指在人的一生中,包括就职前、从事职业过程中及退休后,人的职业生涯的全过程,这一过程是连续的;而 occupation 则仅指某人在某一特定时间所从事的职业,即具体的工作,它可能是连续的(如正常的升迁和在本行业范围内的调动),也可能是间断的(如因劳资双方彼此不满意而造成的辞职或辞退)。

## (二) 职业心理学在世界各国的发展

目前,在西方工业化国家,职业心理学的理论已广泛应用于职业咨询、人员招聘、员工考核等实践领域中。

在美国,职业心理学是工业与组织心理学(Industrial / Organizational, I/O, Psychology)(美国心理学会的第 14 分支即工业与组织心理学学会(Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP))的领域之一。工业与组织心理学运用心理学的相关理论提高组织和组织中个人的绩效,以及组织中个人的福利。工业与组织心理学领域的专家主要从事的工作有:员工录用方法(比如测试和面试)的设计,对各个层次的员工进行培训的方法的设计,提高组织中团队工作绩效和增进合作的方法的设计等。

美国心理学会(American Psychological Association, APA)为表彰对心理学作出贡献的心理学家,设立各种心理科学奖,每年评选一次。其中第三种奖项是“职业心理学杰出贡献奖”,奖励在知识、理论和专业实践领域作出贡献的会员。<sup>①</sup>

在英国,职业心理学被称为 occupational psychology,其研究领域包括五个方面:人事心理学、人-机系统心理学、工业关系心理学、职业社会心理学和组织管理心理学。人事心理学是其最初的研究领域,包括人员选拔、职业训练和职业指导。人-机系统心理学又被称为人的因素心理学或工效学,旨在提高工作效率。工业关系心理学研究工会与管理部門之间的关系,以及促进雇员参与组织管理决策的方法,以提高工

<sup>①</sup> <http://www.apa.org/about/governance/bylaws/index.aspx>

会活动效力、增强内部民主为目的等。职业社会心理学研究职业兴趣与价值观、工作特征与设计、员工紧张与应激、失业心理。组织管理心理学研究组织管理问题,包括组织结构与测量、组织的专门化和正式化的特点与结果等。

在日本,职业心理学也被称为产业心理学或产业组织心理学。1985年,日本产业组织心理学会成立,包括人事、组织行动、操作、市场四个研究部门。其研究课题在个体层面包括职务满意度、职业动机、职业能力、职业适应性、职业生涯、职业压力、勤劳观、生活方式等;在职场小集团层面包括人际关系、信息交流、职场规范、团队合作、领导力等;在职场组织与结构层面包括组织结构、组织制度、组织开发、组织设计等;在人-机系统层面包括操作环境、动作形态等;在社会文化环境层面包括少子化和高龄化社会、信息通信技术进展、生涯学习、男女两性参与社会、地球环境问题、资源循环利用、经济市场的动向等。

在欧洲的许多国家,职业心理学被称为工作与组织心理学(work and organizational psychology)。

尽管世界各地使用的名称略有不同,但是职业心理学的研究兴趣、研究内容、基本理论和体系基本是相同的。

## 二、职业心理学的学科属性与研究价值

### (一) 职业心理学的学科属性

进入现代以来,随着学科分化愈益突出,学科交叉迅速发展,学科间不断相互联系、横向融合,当代心理学的一个显著特点是具有跨学科和多学科性质。心理学和一些邻近学科的重叠,已使它们的某些部分难于区别。心理学已经发展成为一门分支众多、边界模糊的科学。因而,职业心理学是兼有自然科学和社会科学两种属性的应用心理学学科。

### (二) 职业心理学的研究价值

任何一门学科存在与发展的目的均在于应用于生产和生活。职业心理学的研究不仅有助于丰富人类的知识,增加人类对自身的了解,而且其理论、方法和技术可以直接运用于社会生活,促进社会发展与社会和谐。

1. 职业心理学的基本任务是描述事实、揭示规律、预测趋势、控制行为、提高工作效率

人类很早以前就在探索自身行为和意识的规律,但是,建立在科学基础上的现代心理学却只有一百多年的历史。心理学虽然是一门年轻的学科,但却充满了活力,其理论和实践的发展与应用给人类带来了巨大的财富。

应用于工业领域的职业心理学研究可以运用心理学方法和成果解决工业或经济领域中人们出现的情绪与行为问题。它主要揭示工作中人的行为规律及其心理学基础,利用心理学方法研究每一种职业对人的要求;利用心理测验来选择工人和安排其工作;通过制订培训方案,使人力得到最有效的发展。它还能找到最适宜人的工作条件,研究最合理的组织管理形式以及工作动机,协调工人与管理人员间的关系以促使其通力协作,从而提高工作效率。

2. 职业心理学的最终目标与学科使命是提升人的幸福感,参与对理想的和谐社会的建构

就社会意义而言,社会是由人组成的,现代化社会的建设,重要的一个方面是人的心理建设。凡是与人的生产、生活密切相关的活动,都包含着人的心理活动规律。遵循这些活动规律,才能更好地发掘人的潜能,充分提高工作效率,提高人的生活质量。依照哈贝马斯(Jürgen Habermas)的观点,除了科学的“认识”目标之外,更应该注重对人的“理解”和人性的“解放”。

当代职业心理学研究不仅仅追求对客体心理的预测和控制,还力图通过心理学研究促进个人与不同群体间的相互理解、关爱、沟通与合作,如工作与家庭关系研究、员工帮助计划研究等,其目的在于消除或缓解现代社会日益激烈的各种心理矛盾与冲突。因此,并不存在一个与外界有着清晰边界的独立自主的主体或客体,每个人都存在于与他人的关系之中,通过他人而被定义,因他人而成为自己。正如人在不同场合或与不同人打交道时会表现出迥然相异甚至完全矛盾的人格特点,人总是根据情境和对象调节自己的心理和行为反应。这种主体与对象联动、人与环境共生的关系思维体现了当代职业心理学生态化的人性观和心理观。知识不是被动地反映现实,它既是社会文化的建构物,又参与对社会文化与现实的建构,是一支能动的社会建构力量。当代职业心理学最新取向的共同特点就是以社会实践为导向,强调发挥学科研究对社会文化与社会现实的建构作用,如职业生涯发展研究、职业技能开发研究等,旨在帮助人们改善生活质量,提高主观幸福感,参与对和谐社会的建构,此为学科研究的最高理想。

图 1-1 显示了社会发展对职业心理学的要求。从中我们也能够看出职业心理学研究的意义和价值。

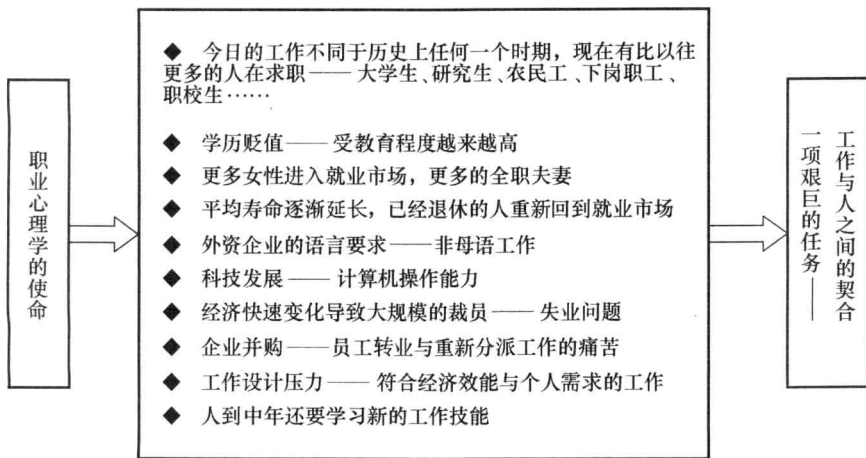


图 1-1 社会发展对职业心理学的要求

资料来源:约翰·阿诺得,乔安妮·西尔韦斯特,费奥纳·帕特逊,等.工作心理学.沈秀琼,等,译.北京:经济管理出版社,2006.



### 职业心理学应用案例——盖洛普公司

盖洛普公司由美国著名的社会科学家乔治·霍勒斯·盖洛普(George Horace Gallup, 1901—1984)于1935年在新泽西州的普林斯顿创立,是全球知名的民意测验和商业调查/咨询公司。

1936年美国总统选举期间,闻名全国的《文学荟萃》杂志在收集了200万张民意测验选票后预断兰敦将当选,罗斯福将被击败。而盖洛普领导的美国舆论研究所等三家民意测验机构采用了盖洛普提出的一种新型抽样方法,只调查了比《文学荟萃》少得多的选民,预测罗斯福的投票率为54%。选举结果,罗斯福在大选中获胜,从此盖洛普和他的舆论研究所在美国名声大噪。

盖洛普公司用科学方法测量和分析选民、消费者和员工的意见、态度和行为,并据此为客户提供营销和管理咨询,取得卓越的学术和商业成果,处于全球领先地位。目前,盖洛普在全球25个主要国家设有分公司,涵盖全世界60%的人口和70%的总产值。盖洛普共有3000名分析、咨询和培训专家,10年来,其营业额平均年增长25%。

除了其全球著名的盖洛普民意测验外,盖洛普公司的商业研究和咨询产品主要分布于以下四个相互关联的领域:工作环境监测、培训和咨询,员工选拔与培养,顾客满意度和忠诚度测量与咨询,战略性品牌和营销研究、测量与咨询。

经过深入研究数百种工作中的业绩优秀者,盖洛普发现,不同岗位的优秀人物所体现的才干千差万别,并提出企业发展最需要的三种才干:奋斗才干、思维才干和交往才干,这三种才干都有相应的标志作为支撑。

**奋斗才干:**包括成就、能动、耐久、竞争、追求、胜任、信仰、使命、服务、道德、远见等;

**思维才干:**包括专注、纪律、统筹、工作导向、格式塔、责任、理念、业绩导向、战略思维、经营思维、排难、模式、数据、创造等;

**交往才干:**包括取悦、体谅、交往、多向交往、人际、个别认识、伯乐、激发、团队、积极、说明、统率、行动、勇气等。

盖洛普认为,发现了自身优势的人会变得更加自信、更有效率、更有成就。就企业和单位而言,将每个具有独特优势的员工安排在能发挥其优势的合适岗位,他便能完全敬业,而唯有完全敬业的员工,才能提高企业的优势和竞争力。

资料来源:

① 龚鉴尧. 盖洛普——舆论统计学家·民意测验统计的创始人. 北京统计, 2003, 162(9): 52.

② 田晓明. 盖洛普带来优势理论(财富视点). 市场报, 2002-05-31(5).

③ <http://www.gallup.com.cn/>

### 三、职业心理学的主要研究内容

#### (一) 职业心理学内容体系分类依据

我们在对职业心理学内容体系进行分类时,依据的是组织行为学的一般模型,它在三个层面上研究一定组织中人的行为:

**个体层面:**主要研究个性特征、知觉、价值观、态度以及能力对个体行为的影响;

**群体层面:**主要研究沟通模式、领导方式、权力和政治、群体间关系和冲突水平如何影响个体和群体行为;

**组织层面:**主要研究正式组织的设计、工作过程、组织文化、工作压力水平等对个体、群体和组织行为的影响。

## (二) 职业心理学的内容体系

职业心理学的主要研究内容体系见图 1-2。

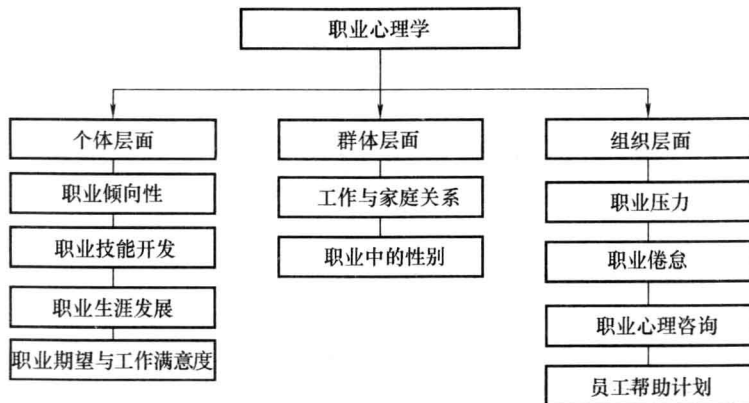


图 1-2 职业心理学内容体系

### 1. 个体层面的职业心理学

个体层面的职业心理学主要研究个体职业生涯发展理论,以及职业生涯发展过程中,职业技能形成特点,职业兴趣、爱好、价值观与职业适应性,个体期望和工作满意度等问题,这些问题永远是职业心理学关注的焦点问题。个体层面的职业心理学可以帮助个体了解自我,确定适合自己的职业方向、目标,并制订相应的计划和行动方案,为个体的职业成功提供最有效率的路径分析。

### 2. 群体层面的职业心理学

群体层面的职业心理学主要研究工作与家庭关系、职场中的性别心理,重点关注职场中的群体间关系和冲突对个体职业心理与行为的影响。随着目标管理、任务分析、工作分析等手段的发展,个体在工作中的责任和任务进一步明确,贡献率更易测量。这些看似强化了个人的力量,实际上并不尽然。职场中的性别差异以及工作与家庭的平衡,对于个体的工作绩效、职业发展具有重要的影响。职业心理学旨在帮助人们建立良好的职场人际关系,平衡工作与家庭的关系,为个体建立一种社会支持系统,提升人们的工作幸福感。

### 3. 组织层面的职业心理学

组织层面的职业心理学主要研究职业压力、职业倦怠、职业心理咨询和员工帮助计划等内容,其重点是组织中的个人与职业环境的适应性。随着社会发展、科技进步,职业细化带来的工作单调性与社会生活日益复杂多变

形成了鲜明的对比,使得人们工作成就感降低,工作动力不足,产生消极不满情绪。员工心理健康不仅仅是个人的问题,它关系到组织的健康、工作成本和工作效率,组织有责任也有能力帮助员工过高质量的健康生活,职业健康促进可以进一步完善个人的社会支持系统,提高个人的职业适应水平。

## 第二节 职业心理学的发展历程

### 一、职业心理学产生的背景

#### (一) 社会背景——工业化进程的加速

职业心理学产生于特定的历史背景之下,在 19 世纪末至 20 世纪早期,欧洲发生了工业革命运动。工业革命指的是从以手工技术为基础的资本主义工场手工业过渡到采用机器的资本主义工厂制度的过程。工业革命不仅是一次技术革命,也是一场深刻的社会变革,对人类社会生活的各个方面都产生了深刻的影响,并由此导致了大机器生产方式的形成。工业革命所形成的生产劳动活动与以往的生产劳动形式的差异主要表现在:

第一,机械设备快速发展;

第二,出现了显著的人与机器的关系问题;

第三,工厂的建立需要雇用大量的工人,这又出现了劳动行为的标准以及对人的培训问题。

第二次工业革命使得工业企业的生产规模不断扩大,生产效率进一步提高。工业化使得人们走出家门,与他人共同协作才能生产出满意的产品,工业化进程的加速使得职业类别越来越多,工作更精细化,职业对人的要求越来越高。同时,新职业对人的挑战、人与职业的匹配等问题越来越突出。为了获得更高的生产效率,人们开始注意到如何有效地利用人的生理和心理资源问题。

在这种背景下,职业心理学获得了外在的社会发展力量支持,应运而生。

#### (二) 职业咨询与职业指导运动的影响

职业咨询是指运用心理学、社会学等学科的知识,为个体提供寻找职业以及在职业发展过程中遇到的有关适应性问题的建议、信息与帮助的过程。职业指导的先驱弗兰克·帕森斯于 1908 年 1 月 13 日建立了波士顿职业局,从事职业咨询与指导工作,标志着职业指导的诞生。

1909 年,在其著作《选择一个职业》(*Choosing a Vocation*)中,帕森斯提

出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点,后由美国职业指导专家威廉森(E. G. Williamson)发展成自我分析、工作分析和人职匹配三步骤职业指导模式,这些观点构成了职业心理咨询的核心内容。1910年3月,美国首届职业指导全国会议召开,有组织的职业指导运动开始。1913年,美国国家职业指导协会成立。职业指导运动轰轰烈烈展开,职业指导理论强调的人的各种心理特性、能力、兴趣、气质等,并根据心理测量结果与具体职业要求相匹配的模式,大大促进了以心理测验为基础的职业心理咨询研究。因此,职业指导运动为职业心理学奠定了学科理论与实践基础。

### (三) 心理测量运动和心理学对个体差异的研究

美国心理学家卡特尔(J. M. Cattell)于1890年发表了《心理测验与测量》(Mental Test and Measurements)一文,首创了“心理测验(psychological test)”这个术语,将个体差异的测量带入了心理学领域。

1905年,法国心理学家比奈(A. Binet)和医生西蒙(T. Simon)成功地开发出世界上第一个智力测验量表,称比奈-西蒙量表,此后心理测量得到了长足的发展。而心理测量与职业发展的结合是从20世纪20年代开始的。美国心理学家斯特朗(E. K. Strong, 1927)编制了世界上第一套职业心理测验《斯特朗职业兴趣量表》(Strong Vocational Interest Blank, SVIB),当时仅适用于男性,1933年又补编了专门适用于女性的量表。此后,心理测验广泛地应用于职业选择和人才选拔。心理测量通过量化手段使心理学的分析日益精确,能够更好地为实践服务,也为职业心理学发展提供了研究方法和手段。

### (四) 应用心理学的发展

1887年,美国心理学家布赖恩(W. L. Bryan)发表了一篇关于专业报务员技能的研究论文,这是心理学在生产作业领域中的第一篇研究论文。

斯科特(W. D. Scott)是第一个将心理学用在广告、员工选拔以及管理领域的人。他在1903年和1908年,先后发表了《广告理论》(*The Theory and Practice of Advertising*)和《广告心理学》(*Psychology of Advertising*)两部应用性著作,标志着广告心理学的诞生。

从1916年6月到1917年5月,斯科特受邀担任卡内基技术学院销售员研究中心主任,其间,他与同事开发了美国心理学界第一个能力倾向测验和第一个智力与职业兴趣测验。这一年,斯科特被卡内基技术学院任命为应用心理学教授,这也让他成为第一个应用心理学教授。由于斯科特最先把心理学应用到如此多样的实践问题上,他又被称为“应用心理学之父”。

1917年,《应用心理学》杂志(*Journal of Applied Psychology*)在美国创刊。

这个时期代表性的研究还有美国古典管理学家弗雷德里克·泰勒(Frederick W. Taylor, 1856—1915)进行的时间动作研究(1898)。这项研究确定操作规程和动作规范,确定劳动时间定额,完善科学的操作方法,以提高工效。泰勒提出科学管理不但需要对工厂作业进行时间检测和动作研究,还需要管理者、技师与工人都投入理念革命。

动作研究之父弗兰克·吉尔布雷斯(F. B. Gilbreth)及其夫人莉莲·吉尔布雷斯(L. M. Gilbreth)采用观察、记录和分析的方法进行动作研究(1907),以确定标准工艺动作,提高生产效率。他们的主要著作有:《动作研究》(*Motion Study*)(1911),《管理心理学》(*Psychology of Management*)(1917),《疲劳研究》(*Fatigue Study*)(1919),《时间与动作研究》(*Time and Motion Study*)(1920)。他们主张,动作研究可以开发工人的自我管理意识,他们开创疲劳研究先河,对保障工人健康和提高生产率的影响持续至今。

基于应用心理学的研究成果和影响力,职业心理学获得了内在学科发展力量。

## 二、职业心理学的发展历程

### (一) 以职业为中心的起始阶段(20世纪初—20世纪40年代)

这个阶段的特点是:从心理学的角度研究人怎样适应物(设备);有两个研究中心:美国和英国;代表人物是德籍美国心理学家闵斯特伯格。

1910年,闵斯特伯格开始用传统的心理学方法研究工业生产活动过程中的人与生产效率问题。他希望对工业生产中人的行为做进一步的科学研究,并认为心理学应该对提高工人的适应能力与工作效率作出贡献。

他研究的重点是:如何根据个体的素质以及心理特点把他们安置到最适合的工作岗位上;在什么样的心理条件下可以让工人发挥最大的干劲和积极性,从而得到最令人满意的产量;怎样的情绪能使工人的工作产生最佳的效果。

1912年,闵斯特伯格出版了《心理学与经济生活》一书。在书中,他对人员甄选、职业伦理、工作绩效的心理因素以及广告心理等方面均有所探讨。这部著作包括三部分内容:

最合适的人(人员选择):即研究工作对人们的要求,识别最适合从事某种工作的人应具备什么样的心理特点,将心理学的实验方法应用在人员选拔、职业指导和工作安排方面。

最合适的工作(时间和动作研究):即研究和设计适合人们工作的方法、手段与环境,以提高工作效率。他发现,学习和训练是最经济的提高工作效率的方法和手段,物理的和社会的因素对工作效率有较强的影响,特别

是创造工作中适宜的“心理条件”极为重要。

最理想的效果(广告和营销):即用合理的方法在商业中确保资源的合理利用,他研究了对人的需要施加符合组织利益的影响的必要性。

此书被视为职业心理学的开端,闵斯特伯格由此被誉为“工业心理学之父”。他的思想导致了工业心理学的建立和人们对工作中人的行为的关注。

1921年,迈尔斯(C. S. Myers)在伦敦创立国立工业心理学学院,开始了职业心理学的研究。国立工业心理学学院的主要研究内容是:(1)疲劳研究;(2)操作动作研究;(3)职业指导和人员选拔研究;(4)组织管理研究。1926年,迈尔斯出版《英国的工业心理学》。

职业心理学开创时期的目标是追求个人在工业中的最高效率和最适宜的环境条件。人们相信:归根到底,个人在工业环境中的最高效率,只有确保他在环境中获得最满意的适应时才能实现。闵斯特伯格的研究成果被广泛地应用于职业选择、劳动合理化以及改进工作方法、建立最佳工作条件等方面。

职业心理学取得快速发展的时期是在第一次和第二次世界大战期间。

第一次世界大战期间,军事工业技术的提高促进了海陆空和后勤保障特种部队等军种的分化,新式装备如潜艇、坦克、飞机对操纵者提出了特殊的生理心理素质要求。当时美国有一百多万新兵入伍,军队迫切需要对新兵的能力进行甄别,以便人尽其才。心理学家推孟(L. M. Terman)、奥蒂斯(A. S. Otis)和叶克斯(R. M. Yerkes)等人研究编制了一系列军人能力测量表,如陆军智力测验“甲种测验”(Army Alpha Test),测验空间能力的“机械能力倾向测验”。伍德沃斯(R. S. Woodworth)在1917年编制的“个人资料调查表”,用于鉴别不能从事军队工作的神经症患者。这些工作保证了军人能力分类的顺利进行,促进了职业心理学的发展。

第二次世界大战再次刺激了能力测验的研究,在军队服役的心理学家又编制了新的“军队基本能力分类测验”,即“乙种测验”(Army Beta Test),代替了“甲种测验”。同时他们也针对各战斗兵种和部门的特殊需要,设计了飞行员能力测验等一些专门化的测验,并且为每一测验制订了常模和分数线,提高了人员选择和能力分类工作的效率。战争结束后,这些心理学家就将军队工作的经验带到民用部门去,促进了教育和工商界的职业心理研究。

大约同一时期,管理的科学化亦被提上日程。机械行业的工程师和经营者致力于建立机械化流水线生产线,并挑选适合特定工种或工序的职工,施以合理的操作培训。一场“科学管理运动”遂以此为契机,日趋蓬勃。1924

年,美国哈佛大学的一批专家到西部电气公司进行了“霍桑实验”,原本是研究车间照明等物理环境条件及福利、报酬等物质奖励条件对工人工作绩效的影响,然而8年实验的结果表明,劳动者的士气及人际关系为最具决定性的因素。“霍桑实验”是职业心理学发展中的一个转折点,即转向研究人与怎样相互适应。

## (二) 以人为中心的发展性职业心理阶段(20世纪40年代—70年代)

这个阶段的特点是:强调人-职匹配中的人;一个研究中心:美国;代表人物是美国心理学家霍兰德(J. Holland)。

美国咨询心理学家、职业心理学家霍兰德在咨询实践中渐渐认识到,单纯研究人与职业的匹配是远远不够的,人们对职业的态度和要求等并不是在面临就业时才有,而是在青少年时代就已经孕育了职业心理的萌芽。随着年龄、资历等因素的变化,人的职业心理也会发生变化,因此不能把人们对职业的选择当做一个事件,而应该当做一个过程。为此,心理学家们开始转向发展性职业心理的探索。1959年,霍兰德首次从个体特质维度提出“职业选择理论”,引起强烈反响,其理论构想在实践测评中也显现了惊人的预测力。临床心理学家罗伊(A. Roe)特别强调家庭环境与父母管教方式对个人需求的影响,认为这是影响个人职业选择的关键因素。罗伊和霍兰德的理论为职业心理学从差异心理方面向发展心理方面的转移奠定了理论基础。

在这一时期,一些心理学家将心理学应用于工业领域,他们根据人的个性心理差异,对员工的选拔、使用、培训和考核等问题进行研究,逐步形成了“人事心理学”。1946年,工业生产领域中的组织与人事心理学研究已成为专门化的学术和职业领域,西方的许多大学中都开设了与此内容有关的课程,并培养了硕士和博士等专业人员。1948年,美国《人事心理学》(*Personal Psychology*)杂志发行,人事心理学成为一个独立的研究领域。

第二次世界大战期间产生的工程心理学,这时已发展成为一门独立的学科。心理学家对如何设计符合人的生理和心理需要的工作环境、工作对象和工作程序进行研究,以减轻人的疲劳程度,防止意外事故发生,使劳动合理化以提高劳动效率,并出版了《应用实验心理学》、《人类工程信息手册》等专著。

美国劳动部1947年开发的通用性向测验(General Aptitude Test Battery, GATB)和霍兰德1953年编制的职业偏好量表(Vocational Preference Inventory, VPI)经过多次修订,目前已成为世界著名的标准化测验之一。在日本,职业能力鉴定(GATB和VPI)被广泛应用在职业活动的各个领域。

由于以上相邻学科的发展,加上罗伊和霍兰德职业心理学理论的贡献,